

**Konzept zum Gewaltschutz  
in den Werkstätten  
für Menschen mit Behinderung  
der Caritas Wertarbeit**



Mit dem Ziel des kontinuierlichen Verbesserungsmanagements des eigenen Teilhabeangebotes ist die Caritas Wertarbeit mit den Unterschriften der Werkstatttratsvorsitzenden (17.07.2020) und der Leistungsbereichsleitung Bildung und Rehabilitation (06.01.2021) der *Rahmenvereinbarung zur Qualitätssicherung und Gewaltprävention in nordrhein-westfälischen Werkstätten für Menschen mit Behinderung* beigetreten. Auf dieser Grundlage und dem *Grundsatzpapier zum Gewaltschutz des Landschaftsverbands Rheinland (LVR)* basiert das vorliegende

Konzept zum Gewaltschutz in den Werkstätten für Menschen mit Behinderung der Caritas Wertarbeit.

An der Erstellung waren die folgenden Personen und Gremien beteiligt:

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum                      Unterschrift  
   Reiner Bleil  
   (Werkstattleitung)

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum                      Unterschrift  
   Thomas Grunewald  
   (Vorsitz Mitarbeitervertretung)

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum                      Unterschrift  
   Ingeborg Schmidt-Tuschhoff  
   (Leistungsbereichsleitung  
   Bildung und Rehabilitation)

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum                      Unterschrift  
   Jochen Günther  
   (Stabsstelle Rehabilitation  
   und Teilhabe)

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum                      Unterschrift  
   Andreas Müller  
   (Vorsitz Werkstatttrat)

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum                      Unterschrift  
   Anke Meier-Hofmann  
   (Frauenbeauftragte)

# Inhaltsverzeichnis

<b>1 Einleitung .....</b>	<b>4</b>
1.1 Geltungsbereich.....	4
1.2 Institutionelles Schutzkonzept.....	4
1.3 Zielsetzung .....	5
1.4 Risikoanalyse.....	5
<b>2 Was ist Gewalt? .....</b>	<b>6</b>
2.1 Definition von Gewalt .....	6
2.2 Formen von Gewalt .....	6
<b>3 Präventionsstrategie .....</b>	<b>7</b>
3.1 Personalauswahl und -entwicklung .....	8
3.1.1 Einstellungsvoraussetzung.....	8
3.1.2 Schulung der Mitarbeitenden.....	8
3.1.3 Schulung der Beschäftigten.....	9
3.1.4 Beteiligung.....	9
3.1.5 Vertrauenspersonen Gewaltschutz .....	10
3.1.6 Externe Angebote/Kooperationen .....	10
3.1.7 Zielgruppe Bereich Beschäftigte mit besonderem Unterstützungsbedarf ....	10
<b>4 Interventionsstrategie .....</b>	<b>10</b>
4.1 Intervention bei einem Verdacht auf Ausübung von Gewalt.....	11
4.2 Beratungs- und Unterstützungsangebote .....	13

## 1 Einleitung

### **„Der Mensch steht im Mittelpunkt unserer Arbeit.**

*Wir leben den respektvollen und zugewandten Dialog mit allen Menschen. Die Nächstenliebe ist unsere Motivation. Wir, das ist die Gemeinschaft von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern; jede und jeder dort, wo wir im Miteinander tätig sind“ (Leitbild des Caritasverbandes für die Stadt Köln e.V.).*

Auf die Caritas Wertarbeit übertragen heißt dies, dass sich jede\*r unserer Beschäftigten bei uns wohl und sicher fühlen soll. Wir bieten einen Lebensraum, in dem Menschen ihre Persönlichkeit, ihre religiösen und sozialen Kompetenzen und Begabungen entfalten und erhalten können. Diese Lebensräume sollen geschützte Orte sein, an denen sie angenommen und sicher sind. Die Verantwortung für den Schutz vor jeglicher Form von Gewalt liegt bei den haupt- und nebenamtlichen Mitarbeitenden sowie den ehrenamtlich Tätigen, die in einem von Achtsamkeit geprägten Klima einander und den ihnen anvertrauten Menschen begegnen sollen. Gewaltschutz gehört zu unserer Unternehmenskultur und ist in unserer Organisation verankert.

### **1.1 Geltungsbereich**

Die Caritas Wertarbeit ist Teil des Geschäftsfeldes Teilhabe, das dem Caritasverband für die Stadt Köln e. V. angehört. Insgesamt betreibt die Caritas Wertarbeit in Köln sieben Werkstatt-Standorte, an denen aktuell circa 1.000 Menschen mit Behinderung beschäftigt sind. Die Werkstatteleitung der Caritas Wertarbeit setzt das Konzept zum Gewaltschutz in den Werkstätten für Menschen mit Behinderung der Caritas Wertarbeit für alle Abteilungen an allen Standorten zum 01.06.2022 in Kraft. Die Werkstatteleitung ist grundsätzlich für die Einhaltung der darin beschriebenen Regelungen verantwortlich. Das Konzept wurde gemeinsam mit dem Werkstatttrat und der Frauenbeauftragten der Caritas Wertarbeit erarbeitet und nach Abschluss durch sie freigegeben.

### **1.2 Institutionelles Schutzkonzept**

Für alle Mitarbeitenden des Caritasverbandes Köln gilt verbindlich das *Institutionelle Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt und Missbrauch im Caritasverband für die Stadt Köln e.V.*. Das vorliegende Konzept baut darauf auf und erweitert es um die Einschließung jeglicher Formen der Gewalt.

### 1.3 Zielsetzung

Ziel ist es unsere Beschäftigten – Menschen, die bei der Caritas Wertarbeit im Rahmen der Teilhabe am Arbeitsleben beschäftigt sind und die unter unserem besonderen Schutz stehen – sowie unsere Mitarbeitenden vor jeglicher Gewalt zu schützen. Der Gewaltschutz wird in den Strukturen unserer Werkstatt verankert, Gewalthandlungen sollen vermieden (Präventionsstrategie) sowie Handlungssicherheit bei akuten Gewaltsituationen und Verdachtsfällen gewährleistet werden (Interventionsstrategie). Das vorliegende Konzept soll dazu beitragen, Haltungen und Verhalten zu reflektieren und dadurch zu handlungsleitenden Orientierungen im Arbeitsalltag führen. Uns ist es wichtig, dass mit dem vorliegenden Konzept die Diskussion über Verbindlichkeit und Achtsamkeit aufrechterhalten wird. Dies kann in der Praxis nur gelingen, wenn unsere Mitarbeitenden und Beschäftigten von einer Grundhaltung der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung getragen werden, die die Verantwortung gegenüber allen Beteiligten ernst nimmt und in unseren Abteilungen und an unseren Standorten sichtbar wird. Vor diesem Hintergrund verstehen wir das vorliegende Konzept zum Gewaltschutz in den Werkstätten für Menschen mit Behinderung der Caritas Wertarbeit als ein Teil unseres Qualitätsmanagements.

### 1.4 Risikoanalyse

Das vorliegende Konzept ist auf Grundlage einer vorausgegangenen Risikoanalyse unter Einbeziehung von Beschäftigten (/Klient\*innen/Bewohner\*innen) und Mitarbeitenden entstanden. Die Analyse diente dazu Gefahrenpotentiale und -strukturen zu identifizieren, die Gewaltvorkommnisse an unseren Standorten begünstigen. Analysiert wurden u. a. räumliche Gegebenheiten, die unterschiedlichen Personengruppen und deren Gefahrenpotenzial und die Personalstruktur. Ein Überblick über die potenziellen Gefahren und die davon abgeleiteten möglichen Maßnahmen ist in den Anlagen zu finden (*Anlage I*).

Zur kontinuierlichen Auswertung möglicher Risiken erfolgt eine **jährliche Evaluation** der Fälle von Gewalt nach folgenden Kriterien:

- Anzahl der Vorfälle
- Abteilung
- Art des Vorfalls
- Eingeleitete Maßnahme(n)

Außerdem werden in den regelmäßig stattfindenden Begehungen zur Arbeitssicherheit gemeinsam mit der Berufsgenossenschaft mögliche Gefahren und Risiken bewertet.

Auf Grundlage dieser Auswertung werden die Risiken stets neu bewertet und wenn notwendig entsprechende Maßnahmen eingeleitet.

## 2 Was ist Gewalt?

Zwingend notwendig ist es in diesem Kontext „Gewalt“ zuallererst zu definieren.

### 2.1 Definition von Gewalt

Die Weltgesundheitsorganisation definiert Gewalt in dem Bericht *Gewalt und Gesundheit* (2002) wie folgt:

*"Gewalt ist der tatsächliche oder angedrohte absichtliche Gebrauch von physischer oder psychologischer Kraft oder Macht, die gegen die eigene oder eine andere Person, gegen eine Gruppe oder Gemeinschaft gerichtet ist und die tatsächlich oder mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Verletzungen, Tod, psychischen Schäden, Fehlentwicklung oder Deprivation führt"* (Bericht Gewalt und Gesundheit der WHO).

Handlungen, die gegen den Willen eines Menschen vollzogen werden, bezeichnet die WHO als Gewalt.

### 2.2 Formen von Gewalt

Gewalt hat verschiedene Formen, angefangen bei psychischer bis hin zu physischer Gewalt. Dazu zählen u. a.:

- **Psychische Gewalt:**

Die psychische Gewalt hat viele Formen, dies können sein, Beleidigungen, Demütigungen, Mobbing, Diskriminierung, Ignoranz, Ausgrenzung und verbale Bedrohungen.

- **Strukturelle Gewalt:**

Strukturelle Gewalt geht in der Regel nicht von einer einzelnen Person aus, sondern entsteht durch Benachteiligung und Diskriminierung aufgrund von Strukturen, Normen und Werten z. B. die gezielte Vorenthaltung von Rückzugsmöglichkeiten, willkürliche Regelungen und Vereinbarungen, Missachtung der Privatsphäre und Verletzung des Datenschutzes.

- **Materielle Schädigung/Sachbeschädigung:** Beispielsweise mutwillige Beschädigung von persönlichen Alltagsgegenständen, Diebstahl, Einbruch und Zerstörung.
- **Sexuelle Gewalt:** Beispielsweise Missachtung der Intimsphäre, Verunsicherung durch verbale Anmache und unangemessene Ausdrucksweise, Belästigung, sexueller Missbrauch und Vergewaltigung.
- **Physische Gewalt:** ist die offensichtlichste Form der Gewalt und äußert sich durch Körperverletzung in Form von Schlagen, Treten, Schubsen, Beißen, Bedrängen und Anspucken.

Gewalt kann unter Beteiligung verschiedener Akteur\*innen, im Fall der Caritas Wertarbeit durch Mitarbeitende, Beschäftigte und Dritte (z. B. Angehörige oder Dienstleistende) auftreten, d. h. sowohl von ihnen ausgehen als sich auch gegen sie richten. Richtet sich die Gewalt gegen Mitarbeitende des Caritasverbandes oder geht von ihnen aus, greifen aufbauend auf das vorliegende Konzept die Regelungen des Institutionellen Schutzkonzeptes des Caritasverbandes für die Stadt Köln e. V. (siehe Kapitel 1.2).

### 3 Präventionsstrategie

Gewalt jeglicher Form kann jederzeit und an allen Orten geschehen. Aus diesem Grund ist die Auseinandersetzung mit dem Thema für Beteiligte aller Ebenen zwingend notwendig. Zur Präventionsstrategie der Caritas Wertarbeit zählen nach der Präventionsordnung des Erzbistums Köln insgesamt fünf Elemente, die im Folgenden vorgestellt werden:

- Persönliche Eignung/Personalauswahl und -entwicklung (§ 4 PräVO)
- Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung (§ 5 PräVO)
- Verhaltenskodex (§ 6 PräVO) (*Anlage II*)
- Aus- und Fortbildung/Qualifikation (§ 9 PräVO)
- Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (§ 10 PräVO)

Die Bestandteile Persönliche Eignung, Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung, Qualitätsmanagement sowie die vom Erzbistum Köln vorgeschriebenen Verfahrenswege gelten trägerweit, d. h. für alle Einrichtungen des Caritasverbandes für die Stadt Köln e. V.

### 3.1 Personalauswahl und -entwicklung

Um den Schutz der Beschäftigten in unseren Einrichtungen zu gewährleisten und nachhaltig sicherstellen zu können, wird das Thema Gewaltschutz und die damit verbundenen Werte und Normen in unseren Einrichtungen bereits bei der Personalauswahl besonders berücksichtigt. Von jedem potenziellen Mitarbeitenden werden folgende Eigenschaften erwartet:

- Wertschätzende, respektvolle Grundhaltung
- Angemessenes, professionelles Verhalten gegenüber allen Menschen
- Angemessenes, professionelles Verhalten gegenüber den Beschäftigten, deren Angehörigen, Kooperationspartner\*innen und sonstigen externen Personen
- Angemessenes professionelles Verhältnis von Nähe und Distanz zu den Beschäftigten

Auch bei der Auswahl und Begleitung von ehrenamtlichen Mitarbeitenden gelten diese Regelungen sowie insbesondere bei der Bestimmung von Vertrauenspersonen (siehe Kapitel 3.1.5).

#### 3.1.1 Einstellungsvoraussetzung

Alle Mitarbeitenden, die beim Caritasverband für die Stadt Köln e.V. eingestellt werden, müssen

- ein erweitertes eintragsfreies Führungszeugnis vorlegen
- den Verhaltenskodex und die Selbstauskunftserklärung unterschreiben
- an Pflichtschulungen zur Gewaltprävention teilnehmen

#### 3.1.2 Schulung der Mitarbeitenden

Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden, die in ihrer Arbeit Kontakt mit Beschäftigten haben, werden zum Thema Gewaltschutz fortgebildet. Bereits in der Einarbeitungszeit wird von der/dem direkten Vorgesetzten die verpflichtende Teilnahme an den Präventionsschulungen, in denen auch die Interventionsschritte vermittelt werden, thematisiert. Die/Der direkte Vorgesetzte stellt die Anmeldung der/des Mitarbeitenden zur Schulung sicher. Die Schulung soll innerhalb eines halben Jahres nach Einstellung erfolgt sein. Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden nehmen spätestens alle fünf Jahre an Auffrischungsveranstaltungen teil. Wir schulen unsere Mitarbeitenden je nach Intensität des Kontaktes und der Vereinbarkeit mit den Anforderungen des Arbeitsalltags durch interne sowie externe Referent\*innen in Präsenz- oder Blended-Learning-Veranstaltungen. Darüber hinaus werden im Rahmen zusätzlicher Angebote (z. B. Coaching, Supervision) Reflexionen, Sensibilisierungen und Fallbesprechungen durchgeführt.



### 3.1.3 Schulung der Beschäftigten

Alle Beschäftigten werden zum Aufnahmebeginn (im Berufsbildungsbereich oder Arbeitsbereich) bei der Caritas Wertarbeit zum Thema Gewaltschutz umfänglich geschult. Ihnen werden die Vertrauenspersonen vorgestellt und deren Kontaktdaten zur Verfügung gestellt. Zusätzlich werden die Vertrauenspersonen und die Präventionsfachkraft an allen Standorten per Aushang mit Bild und Kontaktdaten bekanntgemacht (*Anlagen III & IV*). Darüber hinaus werden unterschiedliche Angebote und Projekte fortlaufend durchgeführt. Die Angebote werden im halbjährlich erscheinenden Weiterbildungsprogramm ausgeschrieben.

Folgende Themen finden sich in den verschiedenen, der Zielgruppe entsprechenden, Angeboten wieder:

- Verschiedene Formen von Gewalt (Sensibilisierung für Gewaltschutz)
- Eigener Körper (Sensibilisierung für physische Integrität)
- Eigene Rechte (Schutz vor Gewalt und Vernachlässigung sowie Anlaufstellen)
- Sexualität (Enttabuisierung, Sprachfähigkeit schaffen)
- Förderung von Ich-Stärke (Selbstbehauptungskurse)
- Mediation, Ausbildung zum/zur Mediator\*in
- Gewaltfreie Kommunikation

Interne Fortbildungen werden schwerpunktmäßig durch den Weiterbildungsreferent\*innen der Caritas Wertarbeit und die gesamtverbandliche Präventionsfachkraft für Menschen mit Behinderung durchgeführt.

Broschüren und weitere Arbeitsmaterialien zum Thema Prävention von Gewalt werden in Leichter Sprache (ggf. mehrsprachig und bildhaft) für die Beschäftigten sowie deren Angehörigen zur Verfügung gestellt. Ausgehend von unserem Leitbild ist es Aufgabe aller Mitarbeitenden, die Stärkung der Selbstkompetenz der Beschäftigten zu unterstützen.

### 3.1.4 Beteiligung

Über die beschriebenen Maßnahmen hinaus, ist eine kontinuierliche Beteiligung der Beschäftigten am Thema Gewaltschutz wichtig. Dies ist innerhalb der regelmäßig stattfindenden Besprechungen mit dem Werkstattrat und der Frauenbeauftragten gewährleistet. Werkstattrat und Frauenbeauftragte sind frühzeitig bei der Erstellung des Konzeptes miteinbezogen und geschult worden. In der Schulung sind sie auf ihre besondere Rolle als Ansprechpersonen zum Thema Gewaltschutz in der Werkstatt vorbereitet werden.

Ein **niedrigschwelliges Beschwerdesystem** gewährleistet, dass Fragen und Probleme der Beschäftigten jederzeit einen Raum finden und ernst genommen werden (*Anlage V*).

### 3.1.5 Vertrauenspersonen Gewaltschutz

An allen Standorten der Caritas Wertarbeit ist durch Schulungen und Aushänge eine fachlich geeignete **Vertrauensperson** für die Beschäftigten benannt und erreichbar (*Anlage III*). Die Vertrauenspersonen sind besonders geschult und treffen sich regelmäßig, zwei Mal jährlich, zum Erfahrungsaustausch. Die Ergebnisse fließen in die Evaluation mit ein. Im Falle eines Gewaltvorfalls arbeiten die Vertrauenspersonen eng mit den Leitungen Rehabilitation zusammen und stimmen die notwendigen Interventionsschritte ab.

### 3.1.6 Externe Angebote/Kooperationen

Bei Bedarf werden für bestimmte Schulungsbedarfe externe Anbieter\*innen und Kooperationspartner\*innen einbezogen.

Aktuell sind dies:

- Verein Lobby für Mädchen und junge Frauen e. V.
- Anbieter für die Ausbildung zum/zur Mediator\*in
- agisra e.V.
- externe Supervisor\*innen und Coaches

### 3.1.7 Zielgruppe Bereich Beschäftigte mit hohem Unterstützungsbedarf

Besonderer Beachtung bedarf es der Zielgruppe der Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf. Da es sich bei dieser Zielgruppe häufig um Menschen handelt, die sich nicht verbal artikulieren können, muss hier besonders sensibel beobachtet werden. Der besonders achtsame Umgang und die Wahrnehmung von Auffälligkeiten der Beschäftigten wird in regelmäßigen Fallbesprechungen und kollegialen Austauschen reflektiert. An dieser Stelle ist es wichtig zu erklären, dass unser pädagogisches Konzept „offene Gruppen“, d. h. geschlossene geschlossenen Systeme sollen vermieden werden. Konkret heißt dies, dass das Personal nicht nur seine eigene Gruppe kennt, sondern regelmäßig auch in anderen Gruppen vertritt. Mit den Angehörigen und gesetzlichen Betreuungen wird eine enge Kooperation gepflegt.

## 4 Interventionsstrategie

Neben der Präventionsstrategie verfügt die Caritas Wertarbeit über eine konkrete Interventionsstrategie, die den Beschäftigten und Mitarbeitenden Handlungssicherheit bei direkt beobachtetem und erlebtem Gewaltverhalten sowie Verdachtsfällen bieten soll. Die Interventionsstrategie basiert zu großen Teilen auf den zwei Elementen Beschwerdewege (§ 7) und Qualitätsmanagement (§ 8) der Präventionsordnung des Erzbistums Köln.

### 4.1 Intervention bei einem Verdacht auf Ausübung von Gewalt

Die Melde- und Interventionswege folgen den *Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen*. Sie sind in der gesamtverbandlichen Unterlage *Meldeweg und notwendige Interventionsschritte im Caritasverband Köln* detailliert beschrieben und im Intranet – auf der Seite *Prävention* – für die Adressat\*innen bekannt gemacht (siehe Abbildung 1). Für die Dokumentation von Interventionsfällen ist die Unterlage *Dokumentation von Hinweisen aus Gewalt (Anlage VI)* anzuwenden. Der Caritasverband hat für seine Einrichtungen und Dienste – d. h. auch für das Geschäftsfeld Teilhabe und somit den Leistungsbereich Caritas Wertarbeit – Präventionsfachkräfte benannt. Die benannten Personen sind der *Liste der besonderen Beauftragungen im CV Köln* zu entnehmen und ihre detaillierten Aufgaben sind in der *Aufgabenbeschreibung Präventionsfachkraft* nachzulesen. Für Angebote für Menschen mit Behinderungen im Verband ist für diese Position aktuell Frau Gesche Kyabu benannt (Anlage IV).

Die zuvor thematisierten Meldewege, bzw. die notwendigen Interventionsschritte sind in folgender Abbildung 1 graphisch dargestellt:

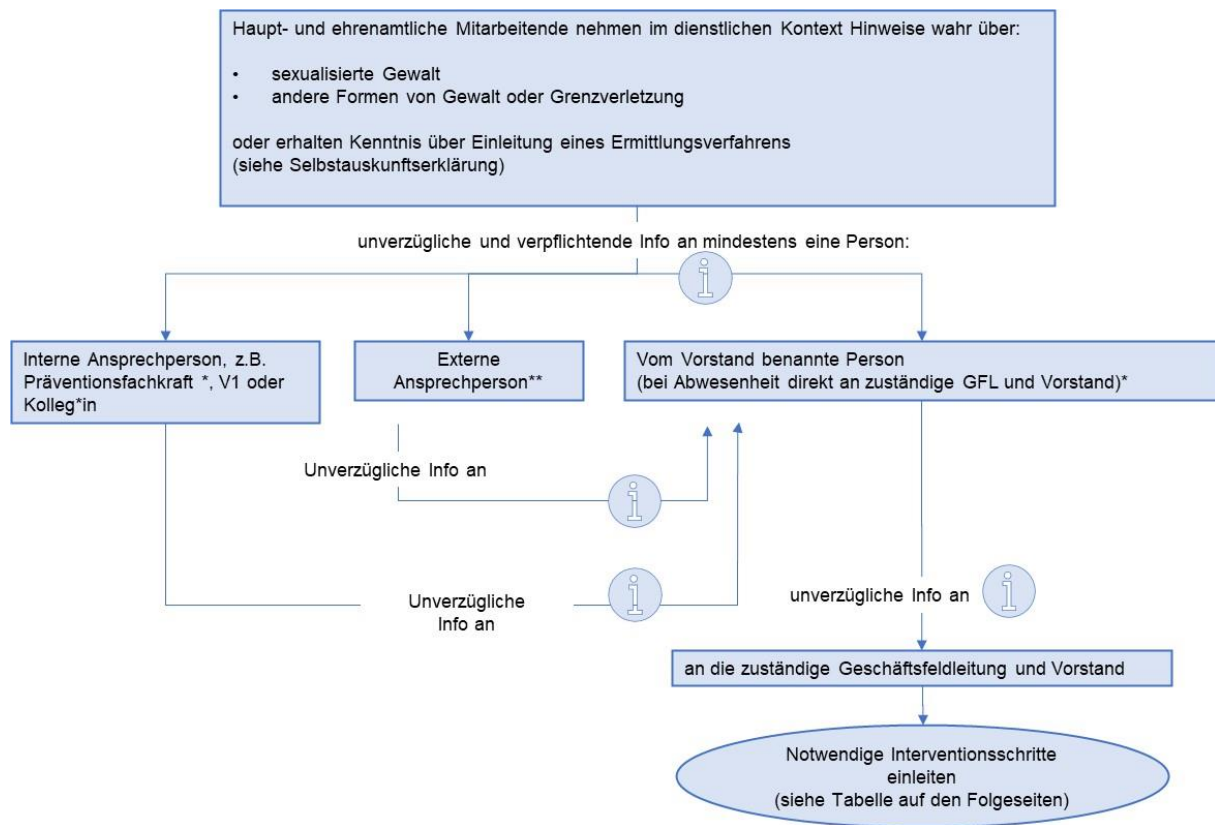


Abbildung 1

Informationen zu den internen Ansprechpersonen sind auf der Intranetseite *Prävention* und als Aushänge an den Werkstattstandorten zu finden.

\*\* Externe Ansprechpersonen des Erzbistums Köln:  
[Hilfe für Betroffene von sexuellem Missbrauch | Erzbistum Köln \(erzbistum-koeln.de\)](https://www.erzbistum-koeln.de/hilfe-fuer-betroffene-von-sexuellem-missbrauch)

Die unten in der Abbildung 1 dargestellten „notwendigen Interventionsschritte“ sind ebenfalls ausformuliert – u. a. in diesem Konzept als Anlage (*Anlage VII*), auf der Intranetseite *Prävention* und als Handout – zugänglich.

Kommt es zu einem solchen Vorfall sind unverzüglich Schutzmaßnahmen einzuleiten, wie

- sofortige Trennungen von Täter und Opfer
- keine Alleingänge, Vorgesetzte informieren
- ärztliche Versorgung sichern
- wenn notwendig Notruf setzen
- Information an Angehörige, rechtliche Betreuer\*innen, Kostenträger

- detaillierte Dokumentation

Grundsätzlich gilt, jede\*r Mitarbeiter\*in informiert zeitnah (d. h. unverzüglich) die zuständige Leitung über einen Fall von Gewalt oder Missbrauch. Alle Meldungen werden dokumentiert.

#### **4.2 Beratungs- und Unterstützungsangebote**

Gewalterfahrungen sind für die betroffenen Personen mit starken psychischen Belastungen bis Traumatisierung verbunden. Die Opfer von Gewalt, Beschäftigte und Mitarbeitende, werden nicht allein gelassen, ihnen werden unterschiedliche Beratungs- und Unterstützungsangebote unterbreitet.

Dies können u. a. folgende Angebote sein:

- Therapeutische Unterstützung
- Fachärztliche Begleitung (Psychiater\*in/Neurolog\*in)
- Supervision/Coaching
- Externe Beratungsstelle (z. B. Lobby für Mädchen)
- Notfallseelsorge
- Rechtsberatung durch Rechtsanwalt

Ziel ist es, das Erlebte zu bearbeiten und mögliche Langzeitfolgen zu verhindern.

**Anlage I: Zusammengefasste Ergebnisse der Risikoanalyse der WfbM (Caritas Wertarbeit)**

Geistige Behinderung		Psychische Behinderung		Gehörlosigkeit + Psychische oder geistige Behinderung	
Risiko	Mögliche Maßnahme	Risiko	Mögliche Maßnahme	Risiko	Mögliche Maßnahme
MA ohne päd. Ausbildung	Schulungen Prävention und Sexualpädagogik	MA ohne päd. Ausbildung	Schulungen Prävention und Sexualpädagogik	MA ohne päd. Ausbildung	Schulungen Prävention und Sexualpädagogik
Pflege alleine	Geschlechtersensible Pflege zu zweit (ggfs. gruppenübergreifend)	Pflege alleine	Geschlechtersensible Pflege zu zweit (ggfs. gruppenübergreifend)	Pflege alleine	Geschlechtersensible Pflege zu zweit (ggfs. gruppenübergreifend)
MA kennen Interventionsverfahren nicht umfassend	Schulung der MA zu Intervention, Benennung der internen Interventionsfachkraft	MA kennen Interventionsverfahren nicht umfassend	Schulung der MA zu Intervention, Benennung der internen Interventionsfachkraft	MA kennen Interventionsverfahren nicht umfassend	Schulung der MA zu Intervention, Benennung der internen Interventionsfachkraft
Beschäftigte und MA kennen Beschwerdewege nicht ausreichend	Regelmäßig Information der Beschäftigten zu Beschwerdewegen, ggfs. Vereinfachung des Verfahrens	Beschäftigte und MA kennen Beschwerdewege nicht ausreichend	Regelmäßig Information der Beschäftigten zu Beschwerdewegen, ggfs. Vereinfachung des Verfahrens	Beschäftigte und MA kennen Beschwerdewege nicht ausreichend	Regelmäßig Information der Beschäftigten zu Beschwerdewegen, ggfs. Vereinfachung des Verfahrens
Zubringerdienste agieren außerhalb unserer Kontrolle	Sensibles Hinhören / Nachfragen bei der Ankunft der Beschäftigten, Stichproben			Zubringerdienste agieren außerhalb unserer Kontrolle	Sensibles Hinhören / Nachfragen bei der Ankunft der Beschäftigten, Stichproben

Je nur ein MA mit Gruppe von Beschäftigten in Außenarbeitsgruppen	Sensibles Hinhören / Nachfragen bei den Beschäftigten, Stichproben	Je nur ein MA mit Gruppe von Beschäftigten in Außenarbeitsgruppen	Sensibles Hinhören / Nachfragen bei den Beschäftigten, Stichproben	Je nur ein MA mit Gruppe von Beschäftigten in Außenarbeitsgruppen	Sensibles Hinhören / Nachfragen bei den Beschäftigten, Stichproben
Bei betriebsintegrierten Arbeitsplätzen sind die Beschäftigten überwiegend allein in Fremdfirma	Sensibles Hinhören / Nachfragen bei den Beschäftigten, Stichproben	Bei betriebsintegrierten Arbeitsplätzen sind die Beschäftigten überwiegend allein in Fremdfirma	Sensibles Hinhören / Nachfragen bei den Beschäftigten, Stichproben	Bei betriebsintegrierten Arbeitsplätzen sind die Beschäftigten überwiegend allein in Fremdfirma	Sensibles Hinhören / Nachfragen bei den Beschäftigten, Stichproben
Beschäftigte (bes. gb) werden geduzt	Mittelfristig sollten alle Beschäftigten gesiezt werden			Beschäftigte werden geduzt	Mittelfristig sollten alle Beschäftigten gesiezt werden
Fehlende soziale Ressourcen	Da soziale Beziehungen außerhalb der Herkunftsfamilie häufig nur in der WfbM gepflegt werden können, sollte deren positive Gestaltung unterstützt werden	Fehlende soziale Ressourcen	Da soziale Beziehungen außerhalb der Herkunftsfamilie häufig nur in der WfbM gepflegt werden können, sollte deren positive Gestaltung unterstützt werden	Fehlende soziale Ressourcen	Da soziale Beziehungen außerhalb der Herkunftsfamilie häufig nur in der WfbM gepflegt werden können, sollte deren positive Gestaltung unterstützt werden

## **Anlage II: Verhaltenskodex Prävention erwachsene Schutzbefohlene**

Die Einrichtungen für erwachsene Hilfebedürftige des Caritasverbandes für die Stadt Köln e.V. bieten Lebensräume, in denen Menschen ihre Persönlichkeit, ihre religiösen und sozialen Kompetenzen und Begabungen entfalten und erhalten können. Diese Lebensräume sollen geschützte Orte sein, an denen sie angenommen und sicher sind. Die Verantwortung für den Schutz vor jeglicher Form von Gewalt, liegt bei den haupt- und nebenamtlichen Mitarbeitenden, sowie den ehrenamtlich Tätigen, die in einem von Achtsamkeit geprägten Klima einander und den ihnen anvertrauten Menschen begegnen sollen.

Ziel der präventiven Arbeit ist es, eine „Kultur der Achtsamkeit“ zu etablieren und dadurch die schutz- und hilfebedürftigen Menschen vor jeglicher Form von Übergriffen zu schützen. Hier gilt es, eine Haltung einzunehmen, die gekennzeichnet ist von wachsamem Hinschauen, offenem Ansprechen, transparentem und einfühlsamen Handeln im Umgang mit schutz- oder hilfebedürftigen Menschen und untereinander.

### **Die haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitenden, sowie die ehrenamtlich Tätigen verpflichten sich zu folgendem Verhaltenskodex:**

1. Meine Arbeit mit den mir anvertrauten schutz- oder hilfebedürftigen Menschen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Würde und ihre Rechte. Ich unterstütze sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit wirksam einzutreten.
2. Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der mir Anvertrauten.
3. Mir ist meine besondere Vertrauensstellung gegenüber den mir anvertrauten schutz- oder hilfebedürftigen Menschen bewusst. Ich handle nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalte ich transparent und nutze keine Abhängigkeiten aus.
4. Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges noch sexualisiertes Verhalten in Wort und Tat. Ich beziehe dagegen aktiv Stellung. Nehme ich Grenzverletzungen und jede Form von Gewalt wahr, bin ich verpflichtet, die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen einzuleiten.
5. Ich informiere mich über die Verfahrenswege und die Ansprechpartner meines Trägers und hole mir bei Bedarf Beratung und Unterstützung.
6. Ich bin mir bewusst, dass jegliche Form von Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.



## Verpflichtungserklärung

---

Name, Vorname

---

Anschrift

---

Einrichtung

---

Dienstbezeichnung bzw. ehrenamtliche Tätigkeit

### Erklärung:

Ich habe den *Verhaltenskodex - Prävention erwachsene Schutzbefohlene* der oben angegebenen Einrichtung erhalten.

Die darin formulierten Verhaltensregeln habe ich aufmerksam zur Kenntnis genommen.  
Ich verpflichte mich, den Verhaltenskodex gewissenhaft zu befolgen.

---

Ort, Datum

---

Unterschrift

### Anlage III: Kontaktdaten der Vertrauenspersonen

Ansprechpartner*innen Gewaltschutz Caritas Wertarbeit				
Standort	Name	Funktion	Telefon	E-Mail
Clara-Fey-Haus	René Maaskersting	Gruppenleiter (AmbB)	0221 9857730	rene.maaskersting@caritas-koeln.de
Clara-Fey-Haus	Eva Lamott	Gruppenleiterin Hauswirtschaft	0221 9857725	eva.lamott@caritas-koeln.de
Gut Frohnhof	Joline Luther	Gruppenleiterin (AmbB)	0221 5970189	joline.luther@caritas-koeln.de
Gut Frohnhof	Berthold Lensing	Coach/Arbeitsbegleitende Angebote	0221 5970130	berthold.lensing@caritas-koeln.de
CariPrint	Gesa Freund	Gruppenleiterin Hauswirtschaft	0221 37954916	gesacaroline.freund@caritas-koeln.de
CariPrint	Paul Bendrich	Fallmanager Berufsbildungsbereich	0221 379549640	paul.bendrich@caritas-koeln.de
Arbeitsmarktorientierung	Helga Schlösser	Integrationscoach (BiAPs)	0178 9094727	helga.schloesser@caritas-koeln.de
CariTec (Horbeller Straße)	Volker Spurin	Gruppenleiter CariGreen	02234 6883042	volker.sporin@caritas-koeln.de
CariTec (Am Coloneum)	Janine Herweg	Gruppenleiterin BüroDienste	0221 16803312	janine.herweg@caritas-koeln.de
CariLog	Daniel Scheuß	Gruppenleiter CariLog	0221 70091831	daniel.scheuss@caritas-koeln.de
CariLog	Michaela Sprotte	Gruppenleiterin Hauswirtschaft	0221 70091811	michaela.sprotte@caritas-koeln.de

## Anlage IV: Aushang Vertrauenspersonen und Präventionsfachkraft

caritas

### Vertrauenspersonen Gewaltschutz Standort: Musterstandort

	<p>Name: Maike Musterfrau Telefon: 0221 123123 12 E-Mail: maike.musterfrau@ caritas-koeln.de</p>	<p>Name: Maike Musterfrau Telefon: 0221 123123 12 E-Mail: maike.musterfrau@ caritas-koeln.de</p>	
---	--	--	---



caritas

### Präventionsfachkraft Geschäftsfeld Teilhabe

	<p>Name: Gesche Kyabu Telefon: 0178 9094722 E-Mail: gesche.kyabu@ caritas-koeln.de</p>
---	--



## Anlage V: Niedrigschwelliges Beschwerdesystem



### Information zum Verbesserungs- und Beschwerdemanagement für Teilnehmer und Beschäftigte in der Caritas Wertarbeit




#### Wie funktioniert das?

1. An allen Standorten hängen **Boxen** 😊 😞 , in die Sie einen Verbesserungsvorschlag oder eine Beschwerde einwerfen können. Hierbei hilft Ihnen das **Formular** „Verbesserungsvorschlag oder Beschwerde“.
2. Die Vorschläge und Beschwerden werden 1x im Monat vom Werkstatttrat gelesen und bearbeitet.
3. Der **Werkstatttrat**
  - bietet Ihnen dann ein Gespräch an
  - oder leitet den Verbesserungsvorschlag / die Beschwerde weiter an eine Person, die diese besser bearbeiten kann und Sie zu einem Gespräch einlädt
  - oder sammelt den Verbesserungsvorschlag / die Beschwerde, wenn das Thema als nicht dringend oder eilig bewertet wird.
4. Der Werkstatttrat gibt zum weiteren Verlauf des Verbesserungsvorschlags / der Beschwerde eine **Rückmeldung** an die/den Beschwerdeführer/in.
5. Der Verlauf wird auf dem Formular „Auswertung zum Verbesserungsvorschlag oder Beschwerde“ aufgeschrieben.
6. Alle 2 Monate stellt der Werkstatttrat die Vorschläge und Beschwerden im Gespräch mit der **Geschäftsfeldleitung** vor. **Maßnahmen** für den Einzelfall werden gegebenenfalls beschlossen.
7. Zum Ende des Jahres erfolgt eine **Auswertung** der Verbesserungsvorschläge und Beschwerden durch den Werkstatttrat mit einem **Vorschlag** für Gesamtmaßnahmen an die **Geschäftsfeldleitung** im Rahmen der Turnustermine.
8. Über das neu eingeführte Verbesserungs- und Beschwerdemanagement für Teilnehmer und Beschäftigte informiert der Werkstatttrat seine Kolleginnen und Kollegen.



## Anlage VI: Dokumentation von Hinweisen auf Gewalt

Caritasverband für die Stadt Köln e.V.  Geltungsbereich: Caritas Wertarbeit	<h3 style="margin: 0;">Dokumentation von Hinweisen auf Gewalt</h3>	 <i>für Köln</i>
--	--	--

Datum: \_\_\_\_\_

**Schutz der betroffenen Person(en) sicherstellen:**

**Bis zur Klärung des Verdachts und der Aufklärung der Sachlage muss eine weitere Gefährdung abgewendet werden, indem der Kontakt zwischen der beschuldigten und der betroffenen Person unterbrochen wird.**

**Datenerfassung**

**Welche Person äußert/dokumentiert den Hinweis?**

Vor- und Nachname: \_\_\_\_\_

Abteilung/Gruppe: \_\_\_\_\_

Telefon-/Mobilfunknummer: \_\_\_\_\_

E-Mail-Adresse: \_\_\_\_\_

Rolle:  Betroffene\*r

Kolleg\*in (Beschäftigte\*r)  Kolleg\*in (Mitarbeiter\*in)  
 Vertrauensperson  Präventionsfachkraft CV  
 Angehörige\*r/Rechtliche\*r Betreuer\*in  Sonstige:

**Welche Person ist betroffen?**

siehe oben (der restliche Kasten muss dann nicht ausgefüllt werden)

Vor- und Nachname: \_\_\_\_\_

Abteilung/Gruppe: \_\_\_\_\_

Telefon-/Mobilfunknummer: \_\_\_\_\_

E-Mail-Adresse: \_\_\_\_\_

**Sollte der/die Beschäftigte rechtlich betreut werden, bitte zusätzlich die Kontaktdaten der/des rechtlichen Betreuer\*in angeben:**

Vor- und Nachname: \_\_\_\_\_

Telefon-/Mobilfunknummer: \_\_\_\_\_

E-Mail-Adresse: \_\_\_\_\_

**Welche Person wird beschuldigt?**

Vor- und Nachname: \_\_\_\_\_

Abteilung/Gruppe: \_\_\_\_\_

Telefon-/Mobilfunknummer: \_\_\_\_\_

E-Mail-Adresse: \_\_\_\_\_

Bezug zur betroffenen Person:

Kolleg\*in (Beschäftigte\*r)  Kolleg\*in (Mitarbeiter\*in)  
 externe\*r Dienstleister\*in (z.B. Logopäd\*in, Zubringerunternehmen etc.):  
 Angehörige\*r/Rechtliche\*r Betreuer\*in  Sonstige:

A.04.03 – FO - gesamtverbandlich
Rev. 2.0/ 28.01.11 / QM-Gesamt / Seite 1 von 2

Caritasverband für die Stadt Köln e.V.	<b>Dokumentation von Hinweisen auf Gewalt</b>	
Geltungsbereich: Caritas Wertarbeit		

Erstbericht	
Wann ist der Vorfall geschehen?	Datum: Uhrzeit:
Wo ist der Vorfall geschehen?	Ort:
Was ist vorgefallen?	– Bitte Original-Wortlaut verwenden –
Wer war – neben der betroffenen Person – noch und in welcher Rolle beteiligt?	<input type="checkbox"/> niemand (der restliche Kasten muss dann nicht ausgefüllt werden)
	Person 1: Vor- und Nachname:  Rolle:
	Person 2: Vor- und Nachname:  Rolle:
Wurde über die Möglichkeit der Anzeigenerstattung informiert?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Welche Notfallmaßnahmen waren erforderlich?	<input type="checkbox"/> keine <input type="checkbox"/> Erste Hilfe <input type="checkbox"/> Rettungswagen/Feuerwehr <input type="checkbox"/> Polizei <input type="checkbox"/> Sonstige:

**Nächster Schritt:**

- ✓ **Information und Weiterleitung der Dokumentation an die zuständige Leitung Rehabilitation**

Name: \_\_\_\_\_ Datum: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

## Anlage VII: Interventionsschritte

Notwendige Interventionsschritte einleiten	Verantwortung	
	D	M
<p>Schutz der betroffenen Person sicherstellen:</p> <p>Bis zur Klärung des Verdachts und der Aufklärung der Sachlage muss eine weitere Gefährdung abgewendet werden, indem der Kontakt zwischen der beschuldigten Person und der betroffenen Person unterbrochen wird.</p>	GL/LR	VP
<p>Bewertung der Plausibilität:</p> <p>Prüfung:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gibt es tatsächliche Anhaltspunkte, die die behauptete Handlung möglich erscheinen lassen? Keine eigenen Ermittlungen oder Beweiserhebung durchführen.</li> <li>• Zwingende Einbeziehung einer externen Ansprechperson <u>oder</u> einer unabhängigen Fachberatungsstelle von Anfang an.</li> <li>• Wichtig: Sorgfalt, Umsicht, Wahrung von Vertraulichkeit und Beachtung der Persönlichkeitsrechte von betroffenen, beschuldigten und meldenden Personen.</li> </ul>	GL/LR	VP
<p>Gespräch mit der/dem Betroffenen – Schutz und Unterstützung:</p> <p>Gesprächsangebot:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Für Betroffene, ggf. Gesetzlichen Vertreter*innen und Person des Vertrauens unter Hinzuziehung einer externen Ansprechperson.</li> <li>• Info zu Beginn: Tatsächliche Anhaltspunkte müssen i. d. R. an Strafverfolgungsbehörden weitergeleitet werden und über das weitere Vorgehen wird informiert.</li> <li>• Achtung: Das Gespräch muss so geführt werden, dass eine spätere Strafverfolgung nicht beeinträchtigt und die Ermittlungsarbeit nicht behindert wird.</li> <li>• Das Gespräch muss protokolliert und von allen am Gespräch Beteiligten unterschrieben werden.</li> <li>• Eine Ausfertigung erhält der/die Betroffene.</li> <li>• Info über das Ergebnis des Gesprächs an vom Leitungsorgan benannte Person des Trägers.</li> </ul>	GL/LR	VP

Notwendige Interventionsschritte einleiten	Verantwortung	
	D	M
<p>Schutz:</p> <p>Sofortige Unterbrechung des Kontaktes zwischen beschuldigter und betroffener Person; z. B. durch Freistellung vom Dienst, bis Sachverhalt aufgeklärt ist. Darüber erfolgt eine Information an den Werkstatttrat und/oder die Frauenbeauftragte und auf Wunsch eine Anhörung beider.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aussprechen eines Haus-, Kontakt- und/oder Umgangsverbotes.</li> <li>• Info an Betroffene bzw. gesetzliche Vertreter*innen über eingeleitete Maßnahmen, Stand der Umsetzung und über das weitere Vorgehen wird informiert.</li> <li>• Unterstützung bei der Inanspruchnahme von Hilfsangeboten (Beratung, Rechtsberatung, Psychotherapie, Seelsorge oder finanzielle Hilfen etc. – auch in Form von Nachsorge).</li> <li>• Möglichkeiten und Konsequenzen einer Strafverfolgung des/der Beschuldigten werden aufgezeigt. Ggf. Ermutigung und Unterstützung zur Anzeige bei Strafverfolgungsbehörden.</li> </ul>	GL/LR	WR/FB/ VP
<p>Einschalten der Strafverfolgungsbehörden:</p> <p>Sobald tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht auf Gewalt vorliegen, gilt die Pflicht zur Weiterleitung an Polizei oder Staatsanwaltschaft.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Auch wenn trotz der Ermutigung zur Anzeige, der/die Betroffene dies nicht wünscht, müssen die Strafverfolgungsbehörden informiert werden – auch im Interesse weiterer mutmaßlich Betroffener.</li> <li>• Es gibt nur wenige Ausnahmen. Darüber kann nicht trägerintern entschieden werden, sondern zwingend ist die Beteiligung einer unabhängigen, fachlich qualifizierten Beratung nötig. Diese Beratung/Abwägung muss unter Angabe der Namen aller Beteiligten dokumentiert werden.</li> <li>• Soweit rechtlich geboten sind außerdem andere zuständige Behörden wie beispielsweise der Leistungsträger zu informieren.</li> </ul>	VS	BP



Notwendige Interventionsschritte einleiten	Verantwortung	
	D	M
<p>Anhörung der beschuldigten Person:</p> <p>Anhörung durch die vom Vorstand benannte Person sowie externe Ansprechperson unter Hinzuziehung des Stabs Arbeits- und Tarifrechts.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Achtung: Anhörung nur, wenn Aufklärung des Sachverhaltes dadurch nicht gefährdet wird oder die Ermittlungsarbeit der Strafverfolgungsbehörden nicht behindert werden.</li> <li>• Info an Beschuldigte Person vorab: Sie kann Person des Vertrauens oder Rechtsanwalt mitbringen und Recht zur Aussageverweigerung.</li> <li>• Info zu Beginn: Verpflichtung, dass tatsächliche Anhaltspunkte an Strafverfolgungsbehörden weitergeleitet werden müssen und Info über Möglichkeit der Selbstanzeige.</li> <li>• Anhörung muss protokolliert werden; Unterschrift aller am Gespräch Beteiligten.</li> <li>• Recht auf Einsicht des/der Beschuldigten; Gegendarstellung der/des Beschuldigten muss dem Protokoll beigefügt werden.</li> <li>• Info über das Ergebnis des Gesprächs an vom Vorstand benannte Person, falls sie nicht selbst beteiligt war.</li> </ul>	BP	Stab AR
<p>Hilfe für betroffene Abteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Information des Vorstands an direkte*n Vorgesetzte*n über Stand des laufenden Verfahrens unter Wahrung der Rechte der Beteiligten</li> <li>• Angebot zur Unterstützung in der Aufarbeitung</li> </ul>	VS	
<p>Entscheidung über Konsequenzen für beschuldigte Personen und Täter*innen im Einzelfall (z.B. Kündigung, Abmahnung, Ermahnung, Versetzung, Beurlaubung, Auflagen)</p>	VS	Stab AR

**Abkürzungen**

D = Durchführen	AG = AG Prävention sexualisierter Gewalt	GL/LR = Gruppenleitung/Leitung Rehabilitation
M = Mitwirken	BP = Vom Vorstand benannte Person	StabAR = Stab Arbeits- und Tarifrecht
	GFL = Geschäftsfeldleitung	VS = Vorstand
		WR/FB/VP = Werkstatttrat/ Frauenbeauftragte/ Vertrauensperson